BLAD GEMEENSCHAPPELIJKE REGELING

Nr. 146

2 juli

2015

Officiële uitgave van gemeenschappelijke regeling
WerkSaam Westfriesland.

Re-integratieverordening WerkSaam Westfriesland 2015

Het Algemeen Bestuur van de gemeenschappelijke regeling WerkSaam Westfriesland, gevestigd te Hoorn;

Gelezen het voorstel van het dagelijks bestuur WerkSaam Westfriesland dd 18 juni 2014;

Gelet op de artikelen 8a, eerste lid, aanhef en onder a, c, d en e, en tweede lid, en 10b, vierde lid, van de Participatiewet;

Gelet op artikel 15, lid 2, onderdeel c van de Gemeenschappelijke Regeling WerkSaam Westfriesland

Overwegende dat WerkSaam Westfriesland bij verordening nadere regels dient vast te stellen met betrekking tot de re-integratie van werkzoekenden;

besluit de Re-integratieverordening WerkSaam Westfriesland 2015 te wijzigen en deze als volgt vast te stellen.

Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen

Artikel 1. Begrippen

In deze verordening wordt verstaan onder:

a. Algemeen Bestuur: Algemeen Bestuur van WerkSaam Westfriesland.
b. Anw: Algemene nabestaandenwet.
c. Beleidsregels: nadere regels rondom re-integratievoorzieningen die door het dagelijks bestuur kunnen worden vastgesteld.
d. Dagelijks bestuur: dagelijks bestuur van WerkSaam Westfriesland.
e. Doelgroep: Personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid onder a van de Participatiewet en personen die een uitkering ontvangen volgens de IOAW en IOAZ en te onderscheiden in:

   - Groep 1: klanten van WerkSaam Westfriesland van wie de verdiencapaciteit op 100% van het wettelijk minimumloon ligt of daarboven.
   - Groep 2: klanten van WerkSaam Westfriesland van wie de verdiencapaciteit (tijdelijk) 80% tot 100% van het wettelijk minimumloon bedraagt.
   - Groep 3 (a en b): klanten van WerkSaam Westfriesland van wie de verdiencapaciteit langdurig 20%-80% van het wettelijk minimumloon bedraagt.
   - Groep 4: klanten van WerkSaam Westfriesland van wie de verdiencapaciteit langdurig minder dan 20% van het wettelijk minimumloon bedraagt.
   - Jongeren tot de leeftijd van 27 jaar.
   - Nugger: een niet-uitkeringsgerechtigde zoals omschreven in artikel 7 lid 1 sub a onder 7 van de Participatiewet.
   - Anw-er: personen met een nabestaanden- of wezenuitkering op grond van de Algemene nabestaandenwet.

f. IOAW: Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers.
g. IOAZ: Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen.
h. Mantelzorg: langdurige zorg die niet in het kader van een hulpverlenend beroep wordt geboden aan een hulpbehoevende door personen uit diens directe omgeving, waarbij zorgverlening rechtstreeks voortvloeit uit de sociale relatie en de gebruikelijke zorg van huisgenoten voor elkaar overstijgt.
i. Regiogemeenten: de gemeenten die deelnemen aan WerkSaam (Drechterland, Enkhuizen, Hoorn, Koggenland, Medemblik, Opmeer, Stede Broec).
j. WerkSaam: De gemeenschappelijke regeling WerkSaam Westfriesland.

Hoofdstuk 2. Beleid en financiën

Artikel 2. Evenwichtige verdeling en financiering

1. Het dagelijks bestuur houdt bij het aanbieden van de in deze verordening opgenomen voorzieningen rekening met de omstandigheden en functionele beperkingen van een persoon. De omstandigheden hebben in ieder geval betrekking op zorgtaken van die persoon en de mogelijkheid dat hij behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie of gebruik maakt van de voorziening beschut werk. Onder zorgtaken wordt in ieder geval verstaan:

   a. de opvang van ten laste komende kinderen tot vijf jaar, en
   b. de noodzakelijkheid van het verrichten van mantelzorg.

2. Het algemeen bestuur informeert de gemeenteraad tweemaal per jaar over de doeltreffendheid van het beleid. Hierin is in ieder geval het oordeel van de cliëntenraad opgenomen.
3. Het dagelijks bestuur kan een of meer budgetplafonds vaststellen voor de verschillende voorzieningen of een plafond instellen voor het maximaal aantal personen dat in aanmerking komt voor een specifieke voorziening. Een door het dagelijks bestuur ingesteld budgetplafond vormt een weigeringsgrond bij de aanspraak op een specifieke voorziening.
4. Het dagelijks bestuur plaatst een persoon uit de doelgroep uitsluitend als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.

Hoofdstuk 3. Voorzieningen

Artikel 3. Algemene bepalingen over voorzieningen

1. Het algemeen bestuur stelt een beleidsplan vast waarin wordt vastgelegd welke voorzieningen, waaronder ondersteunende voorzieningen, het dagelijks bestuur in ieder geval kan aanbieden.
2. Een voorziening kan worden beëindigd wanneer:

   a. de persoon die aan de voorziening deelneemt zijn verplichting als bedoeld in de artikelen 9 en 17 van de Participatiewet, de artikelen 13 en 37 van de IOAW of de artikelen 13 en 37 van de IOAZ niet nakomt;
   b. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet meer behoort tot de doelgroep;
   c. de persoon die aan de voorziening deelneemt algemeen geaccepteerde arbeid aanvaardt waarbij geen gebruik wordt gemaakt van een in deze verordening genoemde voorziening, tenzij het betreft een persoon als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de Participatiewet;
   d. naar het oordeel van het dagelijks bestuur de voorziening onvoldoende bijdraagt aan arbeidsinschakeling;
   e. de voorziening naar het oordeel van het dagelijks bestuur niet meer geschikt is voor de persoon die gebruik maakt van de voorziening;
   f. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet naar behoren gebruik maakt van de aangeboden voorziening;
   g. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet meer voldoet aan de voorwaarden die in deze verordening worden gesteld om in aanmerking te komen voor die voorziening.
   h. de persoon die aan de voorziening deelneemt verhuist buiten de gemeentegrenzen van de regiogemeenten, tenzij het een voorziening betreft als omschreven in artikel 12.

Artikel 4. Werkstage / Werken met behoud van uitkering

1. Het dagelijks bestuur kan een persoon uit de doelgroep een werkstage gedurende 6 maanden gericht op arbeidsinschakeling aanbieden als deze behoort tot de doelgroep: groep 1, groep 2 of groep 3. Deze periode kan maximaal met nog eens 6 maanden worden verlengd.
2. Het doel van een werkstage is het opdoen van werkervaring of het leren functioneren in een arbeidsrelatie.
3. In een plan van aanpak wordt in ieder geval vastgelegd:

   a. het doel van de werkstage, en
   b. de duur van de stage, en
   c. de wijze waarop de begeleiding plaatsvindt.

Artikel 5. Sociale activering

1. Het dagelijks bestuur kan een persoon die behoort tot de doelgroep, groep 2 en groep 3, activiteiten aanbieden in het kader van sociale activering voor zover de mogelijkheid bestaat dat hij op enig moment algemeen geaccepteerde arbeid kan verkrijgen.
2. Het dagelijks bestuur stemt de duur van de in het eerste lid bedoelde activiteiten af op de mogelijkheden en capaciteiten van die persoon.

Artikel 6. Detacheringsbaan

1. Het dagelijks bestuur kan zorgen voor toeleiding van een persoon die behoort tot groep 1, 2 en 3 door middel van het inzetten van een detachering, gericht op arbeidsinschakeling.
2. De persoon zoals bedoeld in lid 1 wordt voor het verrichten van arbeid gedetacheerd bij een inlenende organisatie en ontvangt een arbeidsovereenkomst van WerkSaam. De detachering wordt vastgelegd in een schriftelijke overeenkomst tussen WerkSaam en inlenende organisatie.

Artikel 7. Scholing

1. Het dagelijks bestuur kan een persoon die behoort tot de doelgroep groep 1, 2 en 3 een scholingstraject aanbieden.
2. Een scholingstraject voldoet in ieder geval aan de volgende eisen:

   a. de scholing/opleiding moet noodzakelijk zijn voor het slagen van het traject of plan van aanpak;
   b. de scholing/opleiding wordt bij voorkeur ingezet als dit de kortste weg is naar algemeen geaccepteerde arbeid;
   c. Het eerste lid is niet van toepassing op personen jonger dan 27 jaar die uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs kunnen volgen.

Artikel 8. Participatieplaats

1. Het dagelijks bestuur kan een persoon van 27 jaar of ouder met recht op algemene bijstand overeenkomstig artikel 10a van de wet onbeloonde additionele werkzaamheden laten verrichten.
2. Het dagelijks bestuur zorgt ervoor dat de te verrichten additionele werkzaamheden worden vastgelegd in een schriftelijke overeenkomst die wordt ondertekend door het dagelijks bestuur, de werkgever en de persoon die de additionele werkzaamheden gaat verrichten.
3. De premie, bedoeld in artikel 10a, zesde lid, van de wet bedraagt per termijn van 6 maanden:

   a. € 150,-- bij een gemiddelde ureninzet van 3 tot 12 uur per week;
   b. € 250,-- bij een gemiddelde ureninzet van 12 uur of meer per week.

4. De premie wordt alleen verstrekt mits in die zes maanden voldoende is meegewerkt aan het vergroten van de kans op inschakeling in het arbeidsproces.

Artikel 9. Participatievoorziening beschut werk

1. Het dagelijks bestuur kan de voorziening beschut werk aanbieden aan een persoon uit de doelgroep, groep 3, die door een lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking een zodanige mate van begeleiding op en aanpassingen van de werkplek nodig heeft dat van een reguliere werkgever redelijkerwijs niet kan worden verwacht dat hij deze persoon in dienst neemt.
2. Het dagelijks bestuur maakt uit de personen uit de doelgroep een voorselectie en wint bij het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen advies in voor de beoordeling of zij uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben.
3. Om de in artikel 10b, eerste lid, van de Participatiewet, bedoelde werkzaamheden mogelijk te maken kan het dagelijks bestuur ondersteunende voorzieningen inzetten.
4. Het dagelijks bestuur bepaalt de omvang van het aanbod beschut werk en legt vast hoeveel plekken voor beschut werk worden vastgesteld.

Artikel 10. Ondersteuning bij leer-werktraject

Het dagelijks bestuur kan ondersteuning aanbieden aan een persoon uit de doelgroep ten aanzien van wie het dagelijks bestuur van oordeel is dat een leer-werktraject nodig is, voor zover het personen betreft:

a. van zestien of zeventien jaar van wie de leerplicht of de kwalificatieplicht, bedoeld in de Leerplichtwet 1969, nog niet is geëindigd, of
b. van achttien tot 27 jaar die nog geen startkwalificatie hebben behaald.

Artikel 11. Persoonlijke ondersteuning / Jobcaching
Aan een persoon die behoort tot de doelgroep kan het dagelijks bestuur persoonlijke ondersteuning bij het verrichten van de aan die persoon opgedragen taken aanbieden in de vorm van structurele begeleiding als hij zonder persoonlijke ondersteuning niet in staat is de aan hem opgedragen taken te verrichten.

Artikel 12. Doelgroep loonkostensubsidie
1. Het dagelijks bestuur stelt vast of een persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie.
2. Hierbij neemt het dagelijks bestuur de volgende criteria in acht:

   a. een persoon moet behoren tot de doelgroep zoals omschreven in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de Participatiewet;
   b. die persoon is niet in staat met voltijdse arbeid het wettelijk minimumloon te verdienen, en
   c. die persoon heeft mogelijkheden tot arbeidsparticipatie.

3. Het dagelijks bestuur stelt vast of en zo ja welke externe organisatie adviseert met betrekking tot het oordeel of een persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie, met in achtneming van de in het tweede lid neergelegde criteria.

Artikel 13. Vaststelling loonwaarde
1. Het dagelijks bestuur stelt vast welke methode wordt gehanteerd om de loonwaarde van een persoon vast te stellen.
2. Hierbij neemt het dagelijks bestuur de volgende minimumeisen in acht:

   a. de methode bevat richtlijnen op grond waarvan de prestatie van de werknemer wordt bepaald;
   b. de methode is transparant, betrouwbaar en inzichtelijk beschreven, en
   c. de loonwaarde hangt niet af van degene die de loonwaarde bepaalt.

3. Het dagelijks bestuur stelt vast of en zo ja welke externe organisatie adviseert met betrekking tot de vaststelling van de loonwaarde van een persoon. De externe organisatie neemt daarbij de in artikel 2 lid 1 omschreven methode in acht.
4. Het dagelijks bestuur stemt het bepaalde in artikel 2, lid 1 tot en met 3, af met de partners die betrokken zijn bij het Werkbedrijf.

Artikel 14. Uitstroompremie
1. Het dagelijks bestuur kan eenmalig een uitstroompremie toekennen aan een langdurig werkloze die duurzaam uitstroomt naar algemeen geaccepteerde arbeid en daardoor niet langer recht heeft op een uitkering.
2. Een langdurig werkloze in de zin van het eerste lid is een persoon uit de doelgroep die gedurende een aaneengesloten periode van 24 maanden of langer op een uitkering aangewezen is of is geweest.
3. De premie kan worden aangevraagd vanaf de zevende tot de negende maand na de indiensttreding, mits een dienstverband aanwezig is.
4. De hoogte van de uitstroompremie bedraagt € 1.000.

Artikel 15. Inkomstenvrijlating
Het dagelijks bestuur kan gebruik maken van de in artikel 31, lid 2, sub n en r van de Participatiewet geboden mogelijkheden om inkomsten gedeeltelijk vrij te laten en kan ter nadere uitvoering van de inkomstenvrijlating beleidsregels vaststellen.

Artikel 16. Re-integratie niet-uitkeringsgerechtigden en Anw-ers
1. Het dagelijks bestuur kan re-integratievoorzieningen inzetten voor niet-uitkeringsgerechtigden en Anw-ers.
2. Bij de re-integratie van niet-uitkeringsgerechtigden en Anw-ers gelden de volgende eisen:

   a. de niet-uitkeringsgerechtigde of Anw-er heeft geen dienstbetrekking en is verplicht ingeschreven te staan als werkzoekende bij het UWV Werkbedrijf;
   b. de niet-uitkeringsgerechtigde of Anw-er moet zich voor minimaal 12 uur per week beschikbaar stellen voor algemeen geaccepteerde arbeid;

c. de noodzaak voor ondersteuning moet aanwezig zijn en wordt vastgesteld door het dagelijks bestuur;
d. de ondersteuning moet te allen tijde gericht zijn op bevordering van arbeidsinschakeling en vormt altijd de kortste weg richting algemeen geaccepteerde arbeid;
e. het dagelijks bestuur bepaalt welk aanbod passend is.

3. Het dagelijks bestuur doet, als een niet-uitkeringsgerechtigde of Anw-er aanspraak wil maken op ondersteuning, binnen maximaal 3 maanden een aanbod dat past binnen de kaders van deze verordening en het beschikbaar gestelde budget.
4. Het dagelijks bestuur van WerkSaam kan met de betrokkene afspraken maken over de gevolgen van het niet nakomen van afspraken of het voortijdig afbreken van een re-integratietraject.
5. Er wordt geen re-integratievoorziening ingezet als het (netto)inkomen van de aanvrager en diens partner tezamen hoger is dan anderhalf keer de van toepassing zijnde bijstandsnorm. Het vermogen van de aanvrager en diens partner tezamen mag niet hoger zijn dan het toepasselijke vrij te laten vermogen als bedoeld in artikel 34, lid 3 van de wet.

Hoofdstuk 4. Slotbepalingen

Artikel 17. Overgangsrecht

1. Een persoon die gebruik maakt van een toegekende voorziening op grond van de Re-integratieverordening Wet werk en bijstand van een van de regiogemeenten, die moet worden beëindigd op grond van deze verordening, behoudt deze voorziening voor zover wordt voldaan aan de voorwaarden uit deze verordening voor de duur:
a) van 6 maanden, gerekend vanaf de inwerkingtreding van deze verordening, of
b) dat deze is verstrekt, als dat korter is dan de periode als bedoeld in het eerste lid, onderdeel a.
2. Het dagelijks bestuur van WerkSaam besluit na afloop van de in het eerste lid, onderdeel a, bedoelde periode of een voorziening wordt voortgezet.
3. De Re-integratieverordening Wet werk en bijstand blijft van toepassing ten aanzien van een voortgezette voorziening als bedoeld in het eerste lid. Dit betreffen de volgende re-integratieverordeningen:

Hoorn: Re-integratieverordening Wwb, Ioaw en Ioaz 2012
Enkhuizen: Re-integratieverordening WWB, Ioaw en Ioaz 2012
Drechterland: Re-integratieverordening WWB Drechterland 2010
Stede Broec: Verordening Re-integratie WWB, IOAW en IOAZ 2012
Opmeer: Re-integratieverordening Opmeer 2010
Medemblik: Re-integratieverordening Wwb, Ioaw en Ioaz 2013
Koggenland: Re-integratieverordening Wwb, Ioaw en Ioaz 2012.

Artikel 18. Hardheidsclausule

1. Het dagelijks bestuur kan ten gunste van de persoon afwijken van de bepalingen in deze verordening, indien toepassing van de verordening leidt tot onbillijkheden van overwegende aard.
2. In gevallen, die de uitvoering van deze verordening betreffen, waarin deze verordening niet voorziet, beslist het dagelijks bestuur.

Artikel 19. Inwerkingtreding en citeertitel

1. Deze gewijzigde verordening treedt in werking op de dag van bekendmaking en werkt terug tot en met 1 juni 2015.
2. Deze gewijzigde verordening wordt aangehaald als: Re-integratieverordening WerkSaam Westfriesland 2015.

Aldus vastgesteld in de vergadering van het algemeen bestuur van 18 juni 2015.

De secretaris, M. Olierook

De voorzitter, A.J. de Jong

Toelichting

Algemeen

Er is gekozen voor een algemene, globale verordening. Dit heeft te maken met de aard van de opdracht die het algemeen bestuur heeft gekregen, te weten het bij verordening regels stellen waarin het beleid van WerkSaam Westfriesland ten aanzien van haar re-integratietaak wordt neergelegd. Hieruit moet onder andere aandacht blijken voor de in de Participatiewet onderscheiden doelgroepen en de daarbinnen te onderscheiden subgroepen. Dit leent zich niet tot het formuleren van gedetailleerde regels die op iedere situatie van toepassing zijn. Immers, re-integratie is maatwerk. Het is afhankelijk van iemands mogelijkheden en beperkingen wat in het concrete geval een passend re-integratietraject is. Daarom wordt aan het dagelijks bestuur van WerkSaam de bevoegdheid gegeven om op een aantal punten eigen afwegingen te maken. Artikel 10 van de Participatiewet bepaalt dat personen uit de doelgroep aanspraak hebben op ondersteuning bij de arbeidsinschakeling en de door het dagelijks bestuur van WerkSaam noodzakelijk geachte voorziening binnen de kaders van de re-integratieverordening. Daarom is ervoor gekozen in de verordening de voorzieningen vast te leggen die het dagelijks bestuur in ieder geval kan aanbieden.

Met betrekking tot de volgende voorzieningen is het dagelijks bestuur van WerkSaam verplicht om regels op te nemen in deze verordening:
- scholing of opleiding, bedoeld in artikel 10a, vijfde lid, van de Participatiewet (artikelen 8a, eerste lid, onderdeel c, en tweede lid, onderdeel c, van de Participatiewet);
- de premie, bedoeld in artikel 10a, zesde lid, Participatiewet (artikelen 8a, eerste lid, onderdeel d, en tweede lid, onderdeel c, van de Participatiewet);
- participatievoorziening beschut werk, bedoeld in artikel 10b van de Participatiewet (artikelen 8a, eerste lid, onderdeel e, en 10b, vierde lid, van de Participatiewet), en
- no riskpolis (artikel 8a, tweede lid, onderdeel b, van de Participatiewet).

Artikelsgewijze toelichting

Enkel die bepalingen die verdere toelichting behoeven worden hieronder behandeld.

Artikel 1. Begrippen

Begrippen die al zijn omschreven in de Participatiewet, Algemene wet bestuursrecht of de Gemeentewet worden niet afzonderlijk gedefinieerd in deze verordening. Deze zijn vanzelfsprekend van toepassing op deze verordening.

b. Doelgroep
De doelgroep wordt gevormd door personen zoals bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a, van de Participatiewet. Het betreft:
- personen die algemene bijstand ontvangen;
- personen als bedoeld in artikel 34a, vijfde lid onderdelen b en c, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (hierna: WIA), artikel 35, vierde lid, onderdelen b en c, van de WIA en artikel 36, derde lid, onderdelen b en c, van de WIA tot het moment dat het inkomen uit arbeid in dienstbetrekking gedurende twee aaneengesloten jaren ten minste het minimumloon bedraagt en ten behoeve van die persoon in die twee jaren geen loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d van de Participatiewet is verleend;
- personen als bedoeld in artikel 10, tweede lid, van de Participatiewet;
- personen met een nabestaanden- of wezenuitkering op grond van de Algemene nabestaandenwet (hierna: Anw);
- personen met een uitkering ingevolge de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers (hierna: IOAW);
- personen met een uitkering ingevolge de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen (hierna: IOAZ);
-personen zonder uitkering;
en, die voor de arbeidsinschakeling zijn aangewezen op een door het dagelijks bestuur aangeboden voorziening.

WerkSaam Westfriesland heeft haar doelgroepen verder onderverdeeld in groepen 1 tot en met 4.

Groep 1
Deze groep omvat de werkzoekenden die voldoende verdiencapaciteit hebben, maar die geen werk hebben. De verdiencapaciteit ligt op 100% van het minimum loon of daarboven.

Groep 2

Groep 2 omvat de werkzoekenden die in potentie voldoende verdiencapaciteit hebben, maar die (tijdelijk) ondersteuning nodig hebben. De verdiencapaciteit ligt tussen de 80% en 100% WML.

Groep 3 (a en b)
Groep 3 bestaat uit werkzoekenden die duurzaam ondersteuning nodig hebben omdat er ook langdurig sprake is van een lagere verdiencapaciteit (20%-80% WML).

Groep 4
Groep 4 bestaat uit werkzoekenden die (tijdelijk of duurzaam) niet beschikken over voldoende verdiencapaciteit om regulier werk te aanvaarden en/of gebruik te maken van de hierboven genoemde ondersteuning.

Naast de indeling in verdiencapaciteit kent WerkSaam nog een drietal belangrijke specifieke doelgroepen:

Jongeren tot 27 jaar
Jongeren vormen een aparte categorie, omdat de wet afwijkende regels heeft opgesteld voor jongeren tot 27 jaar. Uitgangspunt hierbij is dat de jongere een startkwalificatie behaalt of (duurzaam) uitstroomt naar werk, een stage of een leerwerkplek.

Zelfstandig ondernemers
Zelfstandig ondernemers die (tijdelijk) in de financiële problemen zitten, kunnen in bepaalde gevallen bij WerkSaam terecht voor een bedrijfskapitaal in het kader van de Bbz. Ook startende ondernemers en oudere zelfstandigen met een niet-levensvatbaar bedrijf kunnen bij WerkSaam bedrijfskapitaal aanvragen om hun onderneming te starten, danwel te beëindigen.

Niet-uitkeringsgerechtigden (nuggers)
WerkSaam zet ook re-integratievoorzieningen in voor niet-uitkeringsgerechtigden, ofwel nuggers. Dit zijn werkzoekenden die niet in aanmerking komen voor een uitkering op grond van de Participatiewet (bijvoorbeeld omdat de partner een te hoog inkomen heeft), maar die voor hun re-integratie wel een beroep willen doen op de ondersteuning en voorzieningen van WerkSaam.

Hoofdstuk 2. Beleid en financiën

Artikel 2. Evenwichtige verdeling en financiering

Lid 1. Rekening houden met omstandigheden en functionele beperkingen.
Op grond van artikel 8a, tweede lid, onderdeel a, van de Participatiewet moet het dagelijks bestuur in de verordening de verdeling van de voorzieningen over personen bepalen, waarbij rekening wordt gehouden met de omstandigheden en de functionele beperkingen van die personen. Hierin ligt besloten dat het dagelijks bestuur ook rekening houdt met de omstandigheden en functionele beperkingen van personen met een handicap. Dit is in overeenstemming met het VN-verdrag inzake de rechten van personen met een handicap. De doelstelling van dit verdrag is het bevorderen, beschermen en waarborgen van het volledige genot door alle personen met een handicap van alle mensenrechten en fundamentele vrijheden op voet van gelijkheid en het bevorderen van de eerbiediging van hun inherente waardigheid. In dit artikel is aan het voorgaande uitvoering gegeven.

lid 2. Verslag doeltreffendheid
Het algemeen bestuur van WerkSaam zendt tweemaal per jaar een verslag over de doeltreffendheid van het re-integratiebeleid. Dit verslag moet het oordeel van de cliëntenraad bevatten.

Lid 3. Budgetplafonds of maximaal aantal personen
Aan het inzetten van voorzieningen zijn kosten verbonden. Deze kosten verschillen, afhankelijk van de aard van de voorziening. Het dagelijks bestuur kan een grens stellen aan het aantal personen dat van een specifieke voorziening gebruik mag maken.

Lid 4. Concurrentieverhoudingen / Geen verdringing
In dit lid is bepaald dat de re-integratie voorziening uitsluitend wordt verstrekt als er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.

Hoofdstuk 3. Voorzieningen

Artikel 3. Algemene bepalingen over voorzieningen

Lid 1. Behoeft geen verdere toelichting.

Lid 2. Beëindiginggronden
Het tweede lid geeft aan dat het dagelijks bestuur een voorziening kan beëindigen en in welke gevallen het dat kan doen. Onder beëindigen wordt hierbij ook verstaan het stopzetten van de subsidie aan een werkgever of het opzeggen van de arbeidsovereenkomst bij een detacheringsbaan. Bij deze laatste wijze van beëindigen dienen vanzelfsprekend de toepasselijke bepalingen uit het arbeidsrecht en de eventueel aanwezige rechtspositieregeling in acht te worden genomen.

Het dagelijks bestuur kan een voorziening beëindigen in de gevallen zoals opgenomen in artikel 3, tweede lid, van deze verordening. Een voorziening wordt bijvoorbeeld beëindigd als een persoon algemeen geaccepteerde arbeid aanvaardt. Voor de persoon zoals bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a onder 2, van de Participatiewet wordt op dit punt een uitzondering gemaakt. Het gaat om de persoon zoals bedoeld in artikel 34a, vijfde lid, onderdelen b en c, 35, vierde lid, onderdelen b en c en 36, derde lid, onderdelen b en c, van de WIA. Voor deze doelgroep geldt dat het dagelijks bestuur ondersteuning bij de arbeidsinschakeling moet bieden gedurende twee aaneengesloten jaren, in het geval dat de beloning ten minste het minimumloon bedraagt en ten behoeve van die persoon in die twee jaren geen loonkostensubsidie is verstrekt.

De Participatiewet voorziet niet in een terugvorderingsgrond van re-integratiekosten die onnodig zijn gemaakt. Noch van een bijstandsgerechtigde, noch van een niet-bijstandsgerechtigde kunnen die kosten worden teruggevorderd. Terugvordering dient te geschieden op grond van het Burgerlijk Wetboek.

Bij verhuizing blijft WerkSaam, die de loonkostensubsidie heeft vastgesteld, gedurende de hele looptijd van de dienstbetrekking verantwoordelijk voor de uitbetaling. Er is verder geen beperking in de duur van de loonkostensubsidie. Die kan doorlopen zolang de dienstbetrekking duurt tot de betrokkene de pensioengerechtigde leeftijd heeft bereikt.

Artikel 4. Werkstage / Werken met behoud van uitkering (MBU)

Een werkstage onderscheidt zich van een gewone arbeidsovereenkomst. Bij een beoordeling of er al dan niet sprake is van een arbeidsovereenkomst toetst de rechter aan de drie criteria voor het bestaan van een arbeidsovereenkomst: persoonlijk verrichten van arbeid, loon en gezagsverhouding. Daarbij wordt gekeken naar een aantal aspecten zoals de bedoeling van de partijen en wat al dan niet schriftelijk is overeengekomen. De rechter besteedt vooral aandacht aan de feitelijke invulling van de overeenkomst.

Werkstage is gericht op uitbreiden kennis en ervaring
De Hoge Raad heeft bepaald dat er bij werkstages weliswaar sprake is van het persoonlijk verrichten van arbeid, maar dat dit overwegend gericht is op het uitbreiden van de kennis en ervaring van de werknemer. Daarnaast is bij een werkstage in de regel geen sprake van beloning. Terughoudend zijn met het verstrekken van een gerichte stagevergoeding ligt daarom voor de hand. Er kan wel een onkostenvergoeding worden gegeven, mits er daadwerkelijk sprake is van een vergoeding van gemaakte kosten.

Doelgroep aanbieden werkstage/MBU
Het dagelijks bestuur kan een persoon die behoort tot de doelgroep (groep 1, groep 2 of groep 3) een werkstage aanbieden.

Doel van de werkstage/MBU
Het tweede lid geeft nog eens specifiek aan wat het doel is van de werkstage, om het verschil met een normale arbeidsverhouding aan te geven. Dit is vooral van belang om te voorkomen dat een persoon claimt dat sprake is van een arbeidsovereenkomst en bij de rechter loonbetaling afdwingt.
De werkstage kan twee doelen hebben. Op de eerste plaats kan het gaan om het opdoen van specifieke werkervaring. Dit is vergelijkbaar met de zogenaamde ‘snuffelstage’, waarbij een persoon de gelegenheid krijgt om te bezien of het soort werk als passend kan worden beschouwd. Op de tweede plaats kan het gaan om het leren werken in een arbeidsrelatie. In de werkstage kan een persoon wennen aan aspecten als gezag, op tijd komen, werkritme en samenwerken met collega’s.

Opstellen plan van aanpak
In het derde lid is bepaald dat voor de werkstage een plan van aanpak wordt opgesteld. Hierin kan expliciet het doel en de duur van de stage worden opgenomen, evenals de wijze van begeleiding. Door

dit plan van aanpak kan nog eens worden gewaarborgd dat het bij een werkstage niet gaat om een reguliere arbeidsverhouding.

Artikel 5. Sociale activering

Volgens de Participatiewet dient ook sociale activering uiteindelijk gericht te zijn op arbeidsinschakeling. Voor bepaalde doelgroepen is arbeidsinschakeling echter een te hoog gegrepen doel. Voor deze personen staat dan ook niet re-integratie, maar participatie voorop.

Begrip sociale activering
Onder 'sociale activering' wordt verstaan: het verrichten van onbeloonde maatschappelijk zinvolle activiteiten gericht op arbeidsinschakeling of, als arbeidsinschakeling nog niet mogelijk is, op zelfstandige maatschappelijke participatie (artikel 6, eerste lid, onderdeel c, Participatiewet). Bij activiteiten in het kader van sociale activering kan worden gedacht aan het zelfstandig, zonder externe begeleiding, verrichten van vrijwilligerswerk of deelnemen aan activiteiten in de wijk of buurt.

Doelgroep sociale activering
Het dagelijks bestuur kan aan een persoon die behoort tot de doelgroep activiteiten aanbieden in het kader van sociale activering voor zover de mogelijkheid bestaat dat hij op enig moment algemeen geaccepteerde arbeid kan verkrijgen waarbij geen gebruik wordt gemaakt van een voorziening (artikel 5, eerste lid).

Voor de verplichting op grond van artikel 9, eerste lid, onderdeel b, van de Participatiewet gebruik te maken van een voorziening gericht op sociale activering is vereist dat de mogelijkheid bestaat dat een persoon op enig moment algemeen geaccepteerde arbeid kan verkrijgen waarbij geen gebruik wordt gemaakt van een voorziening. Bestaat die mogelijkheid niet, dan kan een persoon niet worden verplicht gebruik te maken van een dergelijke voorziening. Sociale activering heeft tot doel personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt terug te leiden naar de arbeidsmarkt, of als dit nog niet mogelijk is, als tussendoel te bevorderen dat personen zelfstandig kunnen deelnemen aan het maatschappelijk leven. Hieruit volgt dat als het einddoel, arbeidsinschakeling, niet kan worden bereikt, er geen grond is die persoon te verplichten om gebruik te maken van een voorziening gericht op sociale activering.

Het dagelijks bestuur stemt duur activiteiten af op de persoon
Het tweede lid geeft het dagelijks bestuur de mogelijkheid om de duur van activiteiten in het kader van sociale activering nader te bepalen. Het dagelijks bestuur moet de duur afstemmen op de mogelijkheden en capaciteiten van een persoon. Gezien de mogelijk sterk verschillende behoeften op dit gebied, zal een al te rigide termijn moeilijk zijn.

Artikel 6. Detacheringsbaan

De Participatiewet biedt de mogelijkheid personen uit de doelgroep een dienstverband aan te bieden om op detacheringsbasis werkervaring op te doen. In de verordening zijn de randvoorwaarden vastgelegd waarbinnen de banen vormgegeven worden.

Het eerste lid biedt de mogelijkheid tot het aangaan van het dienstverband. Het dagelijks bestuur zorgt ervoor dat een persoon een dienstverband krijgt aangeboden door een derde, de werkgever. Die derde kan bijvoorbeeld een detacheringsbureau zijn. In het tweede lid wordt bepaald dat het gaat om detachering. Daarbij worden op twee vlakken afspraken gemaakt. Ten eerste tussen het inlenende bedrijf en de werkgever. Hierin worden zaken geregeld als de verhouding tot de werkgever, de hoogte van de inleenvergoeding en de wijze waarop de begeleiding wordt vormgegeven. In de overeenkomst tussen werknemer en inlener worden afspraken gemaakt over werktijden, verlof en de inhoud van het werk.

Artikel 7. Scholing

Startkwalificatie
Onder startkwalificatie wordt verstaan een HAVO- of VWO-diploma of een diploma van het middelbaar beroepsonderwijs (mbo), niveau twee. Scholing kan worden aangeboden aan personen met of zonder een dergelijke startkwalificatie. Vooral voor personen zonder startkwalificatie kan scholing noodzakelijk zijn voor de re-integratie.

Jongeren
Personen jonger dan 27 jaar die nog mogelijkheden hebben binnen het uit 's Rijks kas bekostigde onderwijs kunnen sinds 1 juli 2012 geen voorziening ontvangen die hen ondersteunt bij de arbeidsinschakeling (artikel 7, derde lid, onderdeel a, van de Participatiewet). Dit is voor de volledigheid opgenomen in het derde lid.

Scholing in combinatie met participatieplaats
Wanneer een persoon die in aanmerking komt voor een participatieplaats niet over een startkwalificatie beschikt, dient het dagelijks bestuur aan deze persoon scholing of opleiding aan te bieden. Dit geldt vanaf zes maanden na aanvang van de werkzaamheden op de participatieplaats. De scholing of opleiding moet gericht zijn op vergroting van de kansen op de arbeidsmarkt. Het dagelijks bestuur hoeft aan een persoon alleen geen scholing of opleiding aan te bieden als dergelijke scholing of opleiding naar zijn oordeel de krachten of bekwaamheden van de persoon te boven gaan of als naar zijn oordeel scholing of opleiding niet bijdraagt aan vergroting van de kans op inschakeling in het arbeidsproces van de persoon. Dit volgt uit artikel 10a, vijfde lid, van de Participatiewet.

Zie ook artikel 8 van deze verordening over de voorziening participatieplaatsen.

Artikel 8. Participatieplaats

Een participatieplaats is bedoeld voor personen uit de doelgroep: groep 3. Voor personen jonger dan 27 jaar is ondersteuning in de vorm van een participatieplaats niet mogelijk (artikel 7, achtste lid, van de Participatiewet [en het eerste lid van artikel 8 van deze verordening]). Het dagelijks bestuur kan dan ook enkel aan personen van 27 jaar of ouder met recht op algemene bijstand een participatieplaats aanbieden.

Additionele werkzaamheden
Op een participatieplaats worden additionele werkzaamheden verricht. Niet de te verrichten werkzaamheden staan centraal maar het leren werken of het (opnieuw) wennen aan werken. Aspecten als omgaan met gezag, op tijd komen, werkritme en samenwerking met collega's zijn allemaal zaken waaraan in een participatieplaats gewerkt kan worden. Ook kan hiermee worden beoordeeld of het werkterrein past bij de capaciteiten van de uitkeringsgerechtigde, zodat een persoon bijvoorbeeld een opleiding op het betreffende terrein kan gaan volgen en daarmee voor zichzelf een duurzaam perspectief op arbeid kan realiseren. De duur van de participatieplaats is wettelijk beperkt tot maximaal vier jaar (artikel 10a van de Participatiewet). Na negen maanden wordt beoordeeld door het dagelijks bestuur of de participatieplaats de kans op arbeidsinschakeling heeft vergroot (artikel 10a, achtste lid, van de Participatiewet). Zo niet dan wordt de participatieplaats beëindigd. Uiterlijk 24 maanden na aanvang van de participatieplaats wordt opnieuw beoordeeld of de participatieplaats wordt voorgezet. Als het dagelijks bestuur van WerkSaam concludeert dat voortzetting van de participatieplaats met het oog op in de persoon gelegen factoren aanmerkelijk bijdraagt tot de arbeidsinschakeling, dan kan de participatieplaats nog één jaar verlengd worden. Echter in dat geval dient een andere werkomgeving geboden te worden (artikel 10a, negende lid, van de Participatiewet). Na 36 maanden vindt opnieuw een dergelijke beoordeling plaats (artikel 10a, tiende lid, van de Participatiewet).

Premie
De persoon die werkzaamheden verricht op een participatieplaats heeft recht op een premie voor het eerst na zes maanden en vervolgens iedere zes maanden na aanvang van de additionele werkzaamheden (artikel 10a, zesde lid, van de Participatiewet). Voorwaarde is dat de persoon naar het oordeel van het dagelijks bestuur voldoende heeft meegewerkt aan het vergroten van zijn kansen op de arbeidsmarkt. De hoogte van de premie moet in de verordening vastgelegd worden (artikel 8a, eerste lid, onderdeel d, van de Participatiewet). De premie wordt vrijgelaten op grond van artikel 31, tweede lid, onderdeel j, van de Participatiewet. In verband hiermee is de hoogte van de premie begrensd door het in de vrijlatingsbepaling genoemde bedrag. Daarnaast moet bij het bepalen van de hoogte van de premie ook de risico's van de armoedeval worden betrokken.

Artikel 9. Participatievoorziening beschut werk

Het dagelijks bestuur kan de voorziening beschut werk aanbieden aan een persoon uit de doelgroep die door een lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking een zodanige mate van begeleiding op en aanpassingen van de werkplek nodig heeft dat van een reguliere werkgever redelijkerwijs niet kan worden verwacht dat hij deze in dienst neemt (eerste lid).

Stap 1: voorselectie
Ten behoeve van de participatievoorziening beschut werk voert het dagelijks bestuur van WerkSaam een voorselectie uit. Tijdens de voorselectie bepaalt het dagelijks bestuur welke mensen in aanmerking kunnen komen voor beschut werk, en op welk moment. In de verordening moet vastgelegd worden hoe zij deze voorselectie uitvoeren. Daarom is in het tweede lid bepaald dat het dagelijks bestuur uitsluitend personen uit de doelgroep: groep 3 selecteert voor de beoordeling of zij uitsluitend in een beschutte omgeving mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben. Voor dit criterium is gekozen omdat personen uit groep 1 en groep 2 veelal niet uitsluitend in een beschutte omgeving mogelijkheden tot

arbeidsparticipatie hebben. Onder de personen uit groep 3 is het aannemelijk dat daartoe personen behoren die uitsluitend in een beschutte omgeving kunnen werken.

Het dagelijks bestuur kan ambtshalve vaststellen of een persoon uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft (artikel 10b, eerste lid, van de Participatiewet). Hiervoor is dus geen aanvraag van een persoon nodig. Het dagelijks bestuur maakt uit de personen uit de doelgroep een voorselectie. Het dagelijks bestuur moet bij het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen advies inwinnen voor de beoordeling of de geselecteerde personen uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben.

Stap 2: advies Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen
Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen adviseert het dagelijks bestuur met betrekking tot het oordeel of een persoon tot de doelgroep beschut werk behoort. Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen voert op basis van landelijke criteria een beoordeling uit (artikel 10b, tweede lid, van de Participatiewet).

Stap 3: besluit WerkSaam Westfriesland
Op basis van het advies van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen beslist Het dagelijks bestuur of iemand tot de doelgroep 'beschut werk' behoort. Alleen als sprake is van een onzorgvuldige totstandkoming van het advies van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, kan het dagelijks bestuur van WerkSaam besluiten het advies niet te volgen.

Stap 4: dienstbetrekking 'beschut werk'
Nadat is vastgesteld dat iemand tot de doelgroep 'beschut werk' behoort, zorgt het dagelijks bestuur ervoor dat deze persoon in een dienstbetrekking onder beschutte omstandigheden aan de slag gaat (artikel 10b, derde lid, van de Participatiewet). Het kan dan gaan om een privaatrechtelijke of een publiekrechtelijke dienstbetrekking (artikel 6, eerste lid, onderdeel f, van de Participatiewet). Hoe de dienstbetrekking wordt georganiseerd, behoort tot de beleidsvrijheid van het dagelijks bestuur van WerkSaam. Een dienstbetrekking kan bijvoorbeeld worden georganiseerd via een gemeentelijke dienst, NV, BV of stichting. Ook kunnen personen (via detachering) in een beschutte omgeving bij reguliere werkgevers werken.

Omvang beschut werk
Het dagelijks bestuur bepaalt de omvang van het aanbod beschut werk en legt vast hoeveel plekken voor beschut werk beschikbaar zijn. Het aanbod is mede afhankelijk van het aantal geschikte en beschikbare plaatsen bij werkgevers. Daarom moet het dagelijks bestuur overleg voeren met partners om de omvang van het aanbod te kunnen bepalen (vierde lid).

Artikel 10. Ondersteuning bij leer-werktraject
Personen uit de doelgroep kunnen in aanmerking komen voor de voorziening ondersteuning bij leerwerktrajecten. Het dagelijks bestuur moet dan wel van oordeel zijn dat een leer-werktraject nodig is en de ondersteuning nodig moet zijn voor het volgen van dat leer-werktraject. Dit is geregeld in artikel 10 en volgt uit artikel 10f van de Participatiewet.

Artikel 10f van de Participatiewet bepaalt voorts dat het dagelijks bestuur uitsluitend ondersteuning bij een leer-werktraject kan aanbieden aan personen:
- van zestien of zeventien jaar van wie de leerplicht of de kwalificatieplicht, bedoeld in de Leerplichtwet 1969, nog niet is geëindigd, of
- van achttien tot 27 jaar die nog geen startkwalificatie hebben behaald.

De voorziening ondersteuning bij leer-werktrajecten is inzetbaar voor jongeren van zestien of zeventien jaar oud die dreigen uit te vallen uit school, maar middels een leer/werktraject alsnog een startkwalificatie kunnen behalen. Om te voorkomen dat jongeren onnodig uitvallen, wordt de mogelijkheid geboden extra ondersteuning te bieden. Deze voorziening kan ook worden ingezet ter voorkoming van schooluitval bij jongeren van achttien tot 27 jaar die door een leer-werktraject alsnog een startkwalificatie kunnen behalen.

Bijstandsgerechtigden jonger dan 27 jaar die uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs kunnen volgen, zijn uitgesloten van ondersteuning op grond van artikel 7, derde lid, onder a, van de Participatiewet. Voor de conclusie dat een jongere uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs kan volgen is vereist dat de jongere uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs volgt of daarvoor in aanmerking komt. In het kader van artikel 7, derde lid, onder a, van de Participatiewet betekent dit dat het dagelijks bestuur vanaf het moment dat

de jongere uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs volgt of kan volgen geen ondersteuning bij de arbeidsinschakeling kan bieden.

In artikel 10f van de Participatiewet is bepaald dat het dagelijks bestuur onder omstandigheden ondersteuning kan bieden aan personen jonger dan achttien jaar en aan personen van achttien tot 27 jaar die nog geen startkwalificatie hebben behaald en voor wie een leer-werktraject nodig is. Er wordt vanuit gegaan dat het mogelijk is een leer-werktraject aan te bieden aan personen die voldoen aan het bepaalde in de artikelen 10 en 10f van de Participatiewet, in afwijking van artikel 7, derde lid, onder a, van de Participatiewet.]

Artikel 11. Persoonlijke ondersteuning of Jobcoaching
In artikel 11 wordt de voorziening persoonlijke ondersteuning nader geduid. Het gaat dan om een voorziening zoals een jobcoach, die op vaste tijden en gedurende een langere periode de werknemer met beperkingen bij het verrichten van zijn taken ondersteunt. Het moet dan ook gaan om een systematische ondersteuning. Daarnaast moet de ondersteuning noodzakelijk zijn in die zin, dat de werknemer zonder die ondersteuning in redelijkheid niet zijn werkzaamheden zou kunnen verrichten. Persoonlijke ondersteuning heeft tot doel dat een werknemer wordt begeleid naar een situatie dat hij uiteindelijk zonder begeleiding via een dergelijke voorziening bij een reguliere werkgever werkzaam kan zijn.

Artikel 12. Loonkostensubsidie
Gesubsidieerde arbeid kan als één van de voorzieningen worden ingezet om de arbeidsinschakeling te bevorderen. In de Participatiewet is geregeld dat alle voorzieningen moeten dienen om een persoon uiteindelijk aan regulier werk te helpen.
Compensatie
Het doel van de loonkostensubsidie is het bieden van compensatie voor het feit dat voor een persoon ten minste het wettelijk minimumloon moet worden betaald, terwijl de werkgever een persoon (nog) niet ten volle kan inzetten. Zo kan het dagelijks bestuur van WerkSaam een loonkostensubsidie aan de werkgever verstrekken om tijdelijk het verschil in arbeidsproductiviteit te compenseren en zo de re-integratie van de bijstandsgerechtigde te bewerkstelligen.

In artikel 10c van de Participatiewet is geregeld wanneer wordt vastgesteld of een persoon tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort: op schriftelijke aanvraag of ambtshalve. Ambtshalve vaststelling is alleen mogelijk bij: - personen die algemene bijstand ontvangen; - personen als bedoeld in de artikelen 34a, vijfde lid, onderdeel b, 35, vierde lid, onderdeel b, en 36, derde lid, onderdeel b, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (hierna: WIA) tot het moment dat het inkomen uit arbeid in dienstbetrekking gedurende twee aaneengesloten jaren ten minste het minimumloon bedraagt en ten behoeve van die persoon in die twee jaren geen loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d is verleend; - personen als bedoeld in artikel 10, tweede lid, van de Participatiewet; - personen met een uitkering op grond van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers, en - personen met een uitkering op grond van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen.
In artikel 10c van de Participatiewet is ook bepaald dat het aan het dagelijks bestuur is om vast te stellen of een persoon tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort. Binnen de kaders van de wet is het aan het dagelijks is om vast te stellen op welke wijze zij bepalen of mensen tot de doelgroep loonkostensubsidie behoren en of loonkostensubsidie voor hen wordt ingezet (zie Kamerstukken II 2013/14, 33 161, nr. 107, blz. 62). In artikel 1, tweede lid, is vastgelegd welke criteria daarbij in acht genomen worden. Deze cumulatieve criteria zijn ontleend aan artikel 6, eerste lid, onderdeel e, van de Participatiewet. Daarin is immers wettelijk de doelgroep loonkostensubsidie vastgelegd.
Bij de vaststelling of iemand behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie kan het dagelijks bestuur zich eventueel laten adviseren door een derde partij. Het dagelijks bestuur draagt dan personen voor die zouden kunnen behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie bij deze derde partij en neemt daarbij eveneens de in het tweede lid neergelegde criteria in acht. Op basis van het advies beslist het dagelijks bestuur of iemand tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort

Artikel 13. Vaststelling loonwaarde
In artikel 10d, eerste lid, van de Participatiewet is bepaald dat als een persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie en een werkgever voornemens is een dienstbetrekking aan te gaan met die persoon, het dagelijks bestuur de loonwaarde van die persoon vaststelt. Hiervoor is geen aanvraag vereist. Het dagelijks bestuur kan zich laten adviseren door een derde partij met betrekking tot de vaststelling van de loonwaarde van een persoon (artikel 12, tweede lid, van deze verordening). De vastgestelde loonwaarde legt het dagelijks bestuur vast in een beschikking waartegen zowel de betrokken persoon als diens (potentiële) werkgever bezwaar en beroep kunnen instellen.

Als een dienstbetrekking tot stand komt, verleent het dagelijks bestuur loonkostensubsidie aan de werkgever met inachtneming van artikel 10d van de Participatiewet.

Artikel 14. Uitstroompremie

Het verstrekken van een uitstroompremie is alleen mogelijk als een persoon die algemene bijstand ontving, uitstroomt. De premie kan worden aangevraagd vanaf zeven maanden na indiensttreding. Onder langdurig werkloze wordt verstaan een persoon die gedurende een aaneengesloten periode van 24 maanden of langer aangewezen is (geweest) op een uitkering. Daarnaast moet een persoon bij aanvraag van de premie in dienst zijn bij een werkgever.

Artikel 15. Inkomstenvrijlating

Behoeft geen verdere toelichting aangezien de regels in de Wet zijn benoemd en nadere regels zijn genoemd in de beleidsregels.

Artikel 16. Re-integratie niet-uitkeringsgerechtigden en ANW-ers

Gelet op het feit dat er minder budget voor re-integratie beschikbaar is dan in voorgaande jaren, maar er mogelijk wel meer niet-uitkeringsgerechtigden (nuggers) een beroep doen op ondersteuning bij re-integratie (vanwege de wijzigingen voor jonggehandicapten), worden er eisen gesteld aan nuggers. Voor Anw-ers gelden dezelfde eisen.
Een nugger/Anw-er moet, als hij in aanmerking wil komen voor ondersteuning, in ieder geval ingeschreven staan als werkzoekende bij het UWV. Ook geldt er een inkomens- en vermogenstoets. Daarnaast moet de noodzaak voor ondersteuning aanwezig zijn. Het dagelijks bestuur stelt de noodzaak voor ondersteuning bij re-integratie vast.
Wanneer een nugger/Anw-er in aanmerking komt voor ondersteuning, dan wordt er binnen de redelijke termijn van 3 maanden een aanbod gedaan.

Artikel 17 en 18. Overgangsrecht

In artikel 17 is onder andere het overgangsrecht neergelegd. Het kan voorkomen dat personen een voorziening toegekend hebben gekregen op grond van de oude re-integratieverordening, die niet meer voldoet aan de voorwaarden uit deze verordening. Hierbij kan worden gedacht aan de situatie waarin de oude re-integratieverordening voorzieningen bevat die na inwerkingtreding van deze verordening niet meer worden verstrekt. Ook is het denkbaar dat een persoon op grond van de oude re-integratieverordening wel in aanmerking zou komen voor een voorziening, maar door inwerkingtreding van deze verordening niet meer. De toegekende voorziening zou dan op grond van artikel 3, tweede lid, van deze verordening moeten worden beëindigd. Om dit te voorkomen is in artikel 17, tweede lid, geregeld dat dergelijke voorzieningen worden behouden voor een bepaalde duur. Een dergelijke voorzieningen wordt behouden voor ten hoogste de duur van 6 maanden of - als dit eerder is - voor de duur dat deze is verstrekt.

Dit uiteraard voor zover wordt voldaan aan de voorwaarden uit de Verordeningen genoemd onder artikel 17 lid 3 te weten:

Hoorn: Re-integratieverordening Wwb, Ioaw en Ioaz 2012
Enkhuizen: Re-integratieverordening WWB, Ioaw en Ioaz 2012
Drechterland: Re-integratieverordening WWB Drechterland 2010
Stede Broec: Verordening Re-integratie WWB, IOAW en IOAZ 2012
Opmeer: Re-integratieverordening Opmeer 2010
Koggenland: Re-integratieverordening Wwb, Ioaw en Ioaz 2012.
Medemblik: Re-integratieverordening Wwb, Ioaw en Ioaz 2013

Wordt niet meer aan die voorwaarden voldaan, dan moet de voorziening worden beëindigd, bijvoorbeeld als een belanghebbende geen aanspraak meer heeft op ondersteuning bij de arbeidsinschakeling. De periode van 6 maanden begint te lopen vanaf het moment van inwerkingtreding van deze verordening.

De Verordeningen genoemd onder artikel 17 lid 3 worden individueel ingetrokken door de gemeenteraden van de regiogemeenten.

Artikel 18. Hardheidsclausule

Dit artikel heeft betrekking op de hardheidsclausule en maakt het mogelijk in het voordeel van de cliënt af te wijken van hetgeen in de verordening is vastgelegd.

Het dagelijks bestuur beslist in gevallen waarin deze verordening onverhoopt niet voorziet.

Artikel 19. Inwerkingtreding en citeertitel
Dit artikel behoeft geen verdere toelichting.